

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

NATHALIA APARECIDA DIAS VACCARI

**PARTICIPAÇÃO FEMININA NA GOVERNANÇA CORPORATIVA DE
EMPRESAS FAMILIARES LISTADAS NA BM&FBOVESPA**

CURITIBA

2014

NATHALIA APARECIDA DIAS VACCARI

**PARTICIPAÇÃO FEMININA NA GOVERNANÇA CORPORATIVA DE
EMPRESAS FAMILIARES LISTADAS NA BM&FBOVESPA**

Dissertação apresentada como requisito parcial à
obtenção do grau de MBA em Finanças, no Curso
de Pós-Graduação, Setor de Ciências Sociais, da
Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Ilse Maria Beuren

CURITIBA

2014

PARTICIPAÇÃO FEMININA NA GOVERNANÇA CORPORATIVA DE EMPRESAS FAMILIARES LISTADAS NA BM&FBOVESPA

Nathalia Aparecida Dias Vaccari

Bacharel em Administração

Universidade Federal do Paraná - UFPR

Endereço: Av. Prefeito Lothário Meissner, 632 - Campus III - Jardim Botânico

CEP: 80210-170 – Curitiba/PR – Brasil

E-mail: nathaliavaccari@yahoo.com.br

Telefone: (41) 3360-4386

Ilse Maria Beuren

Doutora em Controladoria e Contabilidade pela FEA/USP

Professora Titular da Universidade Federal do Paraná - UFPR

Endereço: Av. Prefeito Lothário Meissner, 632 - Campus III - Jardim Botânico

CEP: 80210-170 – Curitiba/PR – Brasil

E-mail: ilse.beuren@gmail.com

Telefone: (41) 3360-4386

RESUMO

Este estudo objetiva analisar a participação das mulheres em níveis estratégicos da governança corporativa de empresas familiares listadas na BM&FBovespa. De modo específico busca-se: (i) identificar a composição do conselho de administração nas empresas familiares listadas na BM&FBovespa; (ii) caracterizar as empresas que possuem mulheres no conselho de administração; e, (iii) verificar quantas mulheres integram o conselho de administração proporcionalmente em cada empresa. A opção metodológica para a condução da pesquisa foi de natureza aplicada, com abordagem descritiva quantitativa, realizada por meio de pesquisa documental, em particular no Relatório de Referência de 2013. Os resultados da pesquisa demonstram que a participação feminina na governança corporativa de empresas familiares listadas na BM&FBovespa ainda é pequeno em comparação ao gênero masculino, correspondendo a menos de 10% em relação a média das ações. Conclui-se que são poucas as empresas que tem em sua composição acionária algum percentual de mulheres. No entanto, os resultados requerem parcimônia nas inferências, uma vez que os dados evidenciados no Relatório de Referência pouco esclarecem sobre a participação efetiva do gênero feminino na governança corporativa das empresas, o que se constitui em uma lacuna a ser preenchida com novas pesquisas, utilizando outras estratégias de pesquisa.

Palavras-chave: Governança corporativa. Nível estratégico. Mulheres empreendedoras. Empresas familiares.

1 INTRODUÇÃO

As empresas familiares, para assegurar sua continuidade e apresentar maior competitividade, vêm realizando mudanças e inovações, desde alterações em sua composição societária, até sua profissionalização, com o intuito de melhorar e destacar-se no mercado. Em função dessas diversas mudanças, as mulheres vêm ganhando maior espaço no ambiente profissional, inclusive já existem países, como no caso do Brasil, governados por elas.

Destaca-se a participação das mulheres na governança corporativa de empresas, com potencial diferenciado para o desempenho das organizações, bem como para a transparência e equidade entre os *stakeholders*. Nesta perspectiva, uma lacuna de pesquisa é percebida no que concerne ao perfil dos empreendedores, com foco nas mulheres empreendedoras e suas características, em especial destas em níveis estratégicos das empresas familiares.

Com base no exposto elaborou-se a seguinte pergunta de pesquisa: Qual a participação feminina em níveis estratégicos da governança corporativa de empresas familiares listadas na BM&FBovespa? Neste sentido, o objetivo geral do estudo é analisar a participação das mulheres em níveis estratégicos da governança corporativa de empresas familiares listadas na BM&FBovespa. Como objetivos específicos busca-se: (i) identificar a composição do conselho de administração nas empresas familiares listadas na BM&FBovespa; (ii) caracterizar as empresas que tem mulheres no conselho de administração; e, (iii) verificar quantas mulheres integram o conselho de administração proporcionalmente em cada empresa.

A relevância do estudo está em investigar a participação das mulheres em níveis estratégicos da governança corporativa de empresas familiares no Brasil, que se constitui em um tema ainda a ser explorado na literatura nacional. De acordo com Grzybovski, Boscarin e Migott (2002), os estudos sobre mulheres em cargos gerenciais de empresas familiares têm crescido diante da evolução social que o Brasil está passando, porém, menciona que os estudos sobre homens no comando das organizações ainda são maioria.

Em uma perspectiva prática, o estudo pode auxiliar os profissionais de empresas no processo de seleção de uma pessoa para integrar o nível estratégico da governança corporativa. Para Guizelini (2008), a mulher possui mais tempo de estudo do que o homem, contribuindo para seu ingresso no ambiente profissional, além de ter uma visão voltada para o futuro, que são características consideradas importantes no processo de seleção de executivos para os cargos estratégicos da organização.

Outro aspecto relevante é demonstrar a configuração administrativa de empresas familiares, para entender melhor o seu contexto de gestão e a condução das atividades. Pretende-se conduzir o leitor a perceber a configuração administrativa dessas empresas, especialmente, com destaque à importância de sua participação na economia brasileira.

Segundo Vidigal (2000), os estudos sobre empresas familiares não tinham grande importância no passado, porém, atualmente tem forte relevância, inclusive são investigadas nas maiores universidades do mundo. De acordo com o autor, isso deve-se a sua contribuição para o Produto Interno Bruto (PIB), de aproximadamente 50%, além da empresa familiar ser uma grande geradora de emprego.

A pesquisa também pode contribuir com estudos que abordam a participação de mulheres no mercado de trabalho, neste caso, no nível estratégico de organizações familiares. Segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC, 2009), o Brasil está em uma fase de desenvolvimento para contratação de mulheres em cargos gerenciais, uma vez que possuem, no máximo, três participações femininas nestas posições, sendo que, geralmente, essas mulheres são membros dos grupos familiares.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Empresas familiares

As empresas familiares surgiram no início do capitalismo industrial, quando algumas famílias utilizavam o mesmo espaço domiciliar para fins empresariais, já que não necessitavam de grandes recursos (NETTO JÚNIOR, 2003). A empresa familiar tem seus valores estipulados e influenciados por membros da mesma, sendo que o cargo exercido na empresa é refletido na posição de cada um na família.

As empresas familiares geralmente são formadas por pessoas da mesma família e tendem a ser de pequeno ou médio porte, embora existam no Brasil grandes grupos de empresas familiares. A origem e a história da empresa familiar estão vinculadas à família e, por conseguinte, é comum conservar membros da família nos cargos envolvidos na administração dos negócios (BERNHOF, 1989).

Ao conceituar a empresa familiar, Leone (2005) destaca que é a organização que possui três vertentes, sendo elas: (i) a propriedade, que significa que o controle da empresa é

executado por familiares; (ii) a gestão, que tem familiares nos cargos estratégicos; e (iii) a sucessão, em que a empresa é passada para outra geração da família.

O entendimento sobre os requisitos mínimos para se caracterizar uma empresa como sendo familiar não está consolidado na literatura. De acordo com Netto Júnior (2003), para caracterizar uma empresa como sendo familiar, a sua composição deve ter, no mínimo, duas gerações que trabalham juntas, como, por exemplo, o pai e o filho trabalhando no nível estratégico da organização.

Merhi *et al.* (2010), sobre as características distintivas da empresa familiar, considera-a como aquela que contém, no mínimo, duas gerações envolvidas e influenciando a política da empresa. Outra concepção de empresa familiar é apresentada por Lanzana (1999 *apud* MACEDO, 2000), o qual aduz que a empresa familiar possui pelo menos um membro da família exercendo algum controle administrativo considerável e uma expressiva parcela no capital da organização. Portanto, o autor tem como premissa que é necessário ter alguma relação entre a propriedade e o controle.

Assim, é possível compreender que a empresa familiar, de acordo com os conceitos expostos, é uma empresa composta por um ou mais membros de uma mesma família, e que esse(s) membro(s) tenha(m) grande influência na política e no controle da organização.

Floriani e Rodrigues (2000) ressaltam que a empresa familiar se assemelha com as demais formas de constituição empresarial, por ambas envolverem a economia e possuírem princípios semelhantes. Porém, para os autores, a principal diferença na empresa não-familiar está na gestão, que é destinada à pessoa com maior competência, enquanto que na empresa familiar a gestão é designada pelo fundador, herdeiro ou algum membro familiar próximo, que muitas vezes não possui discernimento para geri-la.

Criada por pessoas com espírito empreendedor, a empresa familiar tem o capital majoritário distribuído em sua família, e é controlada por uma única ou mais famílias, havendo grande interferência dos sistemas empresarial e familiar (FLORES, 2001). A empresa familiar tem a maior parte do seu capital dividido entre as famílias que a fundaram, sendo alguns membros dessas famílias integrantes do nível estratégico da organização.

As empresas familiares, conforme Donatti (1999), podem ser classificadas em três diferentes tipos: (i) a tradicional, que é pouco transparente, de capital fechado e a família tem total controle; (ii) a híbrida, que possui maior participação de profissionais não-familiares, porém, a maior parte do controle da organização está com os familiares e é de capital aberto; e (iii) a influência familiar, nesta as ações estão no mercado, mas a família influencia por meio da grande participação acionária.

Quando é decidida a abertura de capital nas empresas familiares, seus gestores pressupõem que essa é a melhor escolha para a sobrevivência da empresa no curto prazo, porém, no longo prazo essa escolha pode tornar a empresa não-familiar, à medida que negociam o capital da empresa (MACEDO, 2000).

As empresas familiares são compostas por duas partes que se complementam, sendo elas a família e a gestão, porém, cada uma com suas próprias regras, normas e valores organizacionais (GERSICK *et al.*, 1997). Todavia, é possível notar que as empresas familiares têm forte interferência familiar e empresarial, uma vez que são formadas por valores originários de ambas as partes.

Devido a influência na contratação de membros da mesma família, há uma variedade de estilos de gestão em empresas familiares, desde a total dependência do proprietário-administrador até a total profissionalização, com gestão centralizada ou descentralizada, envolvendo o conhecimento do profissional familiar e não-familiar (LODI, 1886). Mesmo com essas diferenças na gestão, Lodi (1987) sugere que grande parte dos erros nas empresas familiares decorre de contratações de familiares sem experiência alguma.

A entrada destes membros nas empresas familiares decorre do sentimentalismo,

prejudicando a mesma. Em função dessa atitude de sentimentalismo, Lodi (1986) afirma que 90% das empresas existentes tem o seguinte ciclo: a primeira geração constrói os bens, o patrimônio; a segunda utiliza esses bens já construídos e seus frutos; e a terceira destrói, esbanja, muitas vezes levando a empresa à falência.

Netto Júnior (2003) reporta que as empresas familiares correspondem à aproximadamente 90% das empresas existentes no Brasil. Porém, o autor destaca que a taxa de mortalidade é espantosa, sendo uma proporção de 30 para cada 100 empresas sobreviventes na segunda geração, e apenas cinco sobreviventes na terceira geração.

Para Lodi (1987 *apud* DESCANIO; LUNARDELLI, 2007), a empresa familiar pode ser explicada pela analogia ao ciclo de vida de um produto, que passa por quatro fases, a origem, o desenvolvimento, o apogeu e o declínio. Nesta perspectiva, de acordo com o autor, cada vez mais as empresas familiares irão procurar a profissionalização.

É necessário que os membros da família saibam gerenciar a empresa sem envolver discussões pessoais e que haja profissionalização para complementar os conhecimentos repassados pelo fundador, e administrar a empresa de maneira saudável. Os fundadores são empreendedores, tem espírito ativo, são determinados, criativos e idealistas, porém, muitas vezes seus sonhos, valores e sua visão não são compreendidos por outras pessoas, principalmente por familiares (FLORES, 2001).

Em consonância com as descrições expostas, tem-se o embasamento necessário para compreender a conceituação e caracterização de empresas familiares. Depreende-se que o fundador da empresa familiar é a figura de maior importância na gestão, portanto, a seguir tem-se a apresentação de elementos da governança corporativa.

2.2 Governança corporativa

A governança corporativa, segundo o IBGC (2014), surgiu durante o século 20, quando houve sensíveis transformações nas organizações, devido ao forte crescimento e expansão dos negócios. Neste contexto, acredita-se que a governança corporativa teve sua origem para superar o conflito de agência, em que, o proprietário ou acionista contrata um administrador com poder nas decisões, porém, muitas vezes, gera conflitos entre outros administradores, entrando a governança corporativa para suprir essas divergências.

Malacrida e Yamamoto (2006) descrevem que a governança corporativa surgiu para que os gestores internos e externos consigam controlar e monitorar a gestão, podendo assim verificar os possíveis conflitos e buscar soluções com antecedência. Também mencionam que os princípios da governança corporativa são os mesmos da contabilidade, tais como a prestação de contas, equidade, transparência e responsabilidade corporativa, todos voltados à função de solucionar conflitos entre *stakeholders*.

Carvalho (2002) conceitua a governança corporativa, também conhecida como governança empresarial, como um conjunto de princípios para gerir o processo decisório de uma organização, a fim de minimizar os problemas de agência. Para o autor, os problemas de agência ocorrem quando há interesses conflitantes, intervindo com a governança corporativa para solucionar essa situação.

Para Lethbridge (1997), a governança corporativa é um conjunto de arranjos institucionais que gerem o vínculo entre acionistas e administradores da organização. Segundo Andrade (2013), governança corporativa é a composição de regras para uma boa convivência entre administradores e demais envolvidos (*stakeholders*), respeitando princípios básicos de transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC, 2014), a governança corporativa envolve o relacionamento entre os donos, diretores, órgãos de controle e pessoas do conselho, é um sistema que monitora, incentiva e dirige as organizações, a fim de aperfeiçoar e preservar o valor da empresa, de modo que contribua

para uma grande durabilidade.

É importante ressaltar que a governança corporativa também tem a função de denunciar a corrupção, uso inadequado de recursos e gestão sem controle adequado, influenciando as organizações a administrar de maneira correta, diminuindo riscos e, assim, atrair grandes clientes (ANDRADE, 2013).

A governança corporativa tem como princípios básicos: (i) a transparência, que é disponibilizar as informações para as partes interessadas sem que haja qualquer restrição; (ii) a equidade, que é o tratamento justo e igual para os *stakeholders*; (iii) a prestação de contas, assumindo as consequências sem omissão; e (iv) responsabilidade corporativa, devendo zelar pela sustentabilidade e longevidade da organização (IBGC, 2014).

A governança corporativa não possui um conceito único, suas definições variam de acordo com o problema de agência que a organização está enfrentando (CARVALHO, 2002). Assim, cada autor define a governança corporativa de uma forma, tendo semelhança quando abordam sobre os princípios: transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa. Além disso, em relação a sua finalidade, a de solucionar os conflitos de agência.

Nas empresas familiares, a governança corporativa tem o propósito de gerir o relacionamento entre a família e o negócio. Muitas vezes os conflitos iniciam por não haver regras, por exemplo, membros da família sem conhecimento chegar ao nível estratégico, antes mesmo que os profissionais da área. Nestes casos, a governança corporativa faz a diferenciação entre gestão e propriedade, sugerindo a criação de um conselho de família e um conselho de administração (RODRIGUES, 2013).

Com a criação de um conselho de administração, a empresa familiar aumenta suas chances de expansão, visto que a governança corporativa não tem intenção de engessar a composição da administração, mas sim, servir de apoio. Enquanto o conselho da família se preocupa em gerir o patrimônio e administrar os negócios, evitando as questões familiares (RIBEIRO, 2012).

A adoção da governança corporativa facilita a gestão para os agentes do mercado, além de garantir a eficiência no investimento. Logo, é fundamental que as autoridades responsáveis pela regulação e normatização das empresas se empenhem para aumentar a quantidade de empresas que possuem essa gestão (CARVALHO, 2002).

Para estimular a adoção de práticas da governança corporativa no Brasil, a Bolsa de Valores de São Paulo criou programas de incentivo, os quais oferecem linhas de crédito especiais pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) (MALACRIDA; YAMAMOTO, 2006). Reduzindo o custo da captação dos recursos, os empresários que adotam a governança corporativa conseguem ter um orçamento melhor, visando a transparência nos negócios, agregando valor à sociedade e, consequentemente, elevando a confiança dos acionistas.

Com estes incentivos, os empreendedores que pensam em expandir seus negócios, normalmente, aderem à governança corporativa. É importante que os empreendedores adotem a governança corporativa, principalmente para proteger grandes investimentos e oportunizar a transparência e acesso às informações da empresa.

2.3 Comportamento empreendedor feminino

Arruda (1996) recorda que desde o direito romano a mulher é tratada com inferioridade, mas que na atualidade criou-se um reconhecimento pelo papel que ela desempenha na família. Também ressalta que a mulher possui tanta força antes, durante e após sua maternidade que é capaz de enfrentar qualquer trabalho profissional.

Para entender o comportamento empreendedor feminino, primeiramente, é necessário expor os conceitos do que é um empreendedor. Havia uma crença de que a origem do empreendedor era fruto de uma herança genética, sendo impossível aprender a ser

empreendedor, porém, esta não tem mais relevância (DOLABELA, 1999). Segundo o autor, empreendedores são pessoas que definem por si mesmas o que irão fazer e em qual contexto será realizado, levando em conta seus sonhos, preferências, estilo de vida e desejos, dessa maneira conseguem se dedicar mais ao trabalho.

De acordo com Merhi *et al.* (2010), o empreendedor é aventureiro, benfeitor, explorador, assume riscos, deseja fazer algo, é ousado, inovador, sonhador, traz um diferencial para empresas familiares por influencia-la de maneira positiva, semeando uma nova cultura organizacional.

O comportamento empreendedor tem uma motivação, uma razão para ser implementado nas organizações, pois se trata de uma base para o desenvolvimento da inovação, organização do trabalho e dos processos de maneira integrada, novas oportunidades, criatividade, devendo eliminar as falhas na comunicação interna. O ideal é que existam pessoas com este comportamento empreendedor em todos os níveis organizacionais (DORNELAS, 2007).

Dornelas (2007) reuniu algumas características para conceituar o empreendedor, em que se destacam: necessidade de realização e de assumir riscos, visionários, sabem tomar decisões, fazem a diferença, exploram as oportunidades, são determinados e dinâmicos, dedicados, otimistas, apaixonados pelo que fazem, independentes, organizados e bem relacionados.

Para Dolabela (1999), as principais características de um empreendedor são: autoconfiança, otimismo, iniciativa, liderança, visionário, fixa metas, tem conhecimento no ramo de atuação e necessidade de realização, aceita o dinheiro como uma medida do seu desempenho, intuitivo, comprometido, inovador, sonhador-realista, proativo, assume riscos e possui facilidade para detectar oportunidades.

Depreende-se que os autores citam características diversas, porém, com semelhanças, sendo possível identificar nos conceitos o empreendedor como alguém que assume riscos, tem necessidade de realização, é visionário, otimista e explora as oportunidades. O empreendedor tem características especiais, são pessoas diferenciadas, pois ousam, questionam, querem fazer algo diferente e fazer acontecer, devido a grande motivação e gostarem do que fazem.

No que concerne à mulher com perfil empreendedor, esta geralmente é primogênita, sendo que os pais tiveram maior tempo para dedicar-se à ela, ou até mesmo, abrem um negócio juntos quando a filha já está crescida. Normalmente, essas mulheres tiveram pais empreendedores, nos quais se inspiraram, a faixa etária é de 31 a 50 anos e possuem bom nível educacional, porém com pouco conhecimento gerencial (MACHADO, 1999).

Santos e Almeida (2012) descrevem o perfil feminino empreendedor com algumas semelhanças ao conceito de Machado, quando expõem que são mulheres com idade entre 35 e 50 anos, com alto nível educacional, além de, normalmente, serem casadas, com filhos e pouca experiência profissional. Segundo Betiol e Tonelli (1991), as mulheres com um nível de escolaridade mais elevado têm maiores possibilidades de participação no mercado e chances de trabalhos mais gratificantes, além de alto nível de escolaridade estar associado a menor quantidade de filhos, podendo dedicar maior tempo ao trabalho. Porém, mesmo com essas vantagens, destacam que a discriminação continua e os cargos de alta gerência raramente são destinados a mulheres.

Machado (1999) expõe algumas características de mulheres empreendedoras, sendo elas, pessoas ativas, persistentes, com capacidade de influenciar os demais, alto desejo de realização, autonomia, necessidade de poder e um forte desejo por experiências novas. Para Betiol e Tonelli (1991), a mulher empreendedora possui disposição para arriscar, tem criatividade, é inovadora, tem personalidade metódica, segurança em si mesma, ambição, competitividade, confiança e perseverança. As autoras complementam que, uma característica predominante na mulher empreendedora é preferir um crescimento lento, ao ser lançada em

atividades de risco.

De acordo com Oliveira (2014), as mulheres são únicas responsáveis pelo sustento de aproximadamente 35% das residências brasileiras, normalmente são empreendedoras, com determinação, e começaram seu próprio negócio. O perfil empreendedor feminino é destacado quando cita-se que preferem crescer junto com as pessoas ao redor, envolvendo pessoas e fazendo mudanças na comunidade. O autor ainda ressalta que as características das mulheres, antes vistas como algo ruim, devem ser vistas como vantagens, tornando-se em diferenciais, tais como: sensibilidade, fragilidade e atenção para lidar com pessoas, ou até mesmo com clientes, entendendo-os melhor.

As mulheres empreendedoras enfrentam diversas dificuldades no seu desenvolvimento profissional, pois há pouco apoio da família, falta de tempo para os filhos, difícil obtenção de recursos financeiros, além dos bancos privilegiarem empresas dirigidas por homens (WINKLER; MEDEIROS, 2011). Segundo Grzybovski, Boscarin e Migott (2002), a cultura brasileira de que o filho homem é o herdeiro dos negócios da família ainda existe, fazendo com que as mulheres ocupem poucos cargos em nível estratégico nestas empresas.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Segundo Soares (2012), a pesquisa tem como finalidade descobrir respostas por meio da aplicação de métodos científicos, partindo de uma situação em que ainda não há conhecimento adequado para solucionar um problema de pesquisa. Nesta perspectiva, esta pesquisa, quanto a sua natureza é do tipo aplicada, por envolver verdade e gerar conhecimento para aplicar à prática, a fim de solucionar os problemas específicos (LAKATOS; MARCONI, 2001). Quanto aos objetivos, a classificação é descritiva, que segundo Cooper e Schindler (2008), descrevem um público-alvo e estima proporções de determinada amostra com as mesmas características. A abordagem do problema é de natureza quantitativa, que, de acordo com Soares (2012), possui técnicas estatísticas para quantificar e relacionar os dados coletados por meio de variáveis.

O procedimento utilizado para a coleta de dados é com base em pesquisa documental. Soares (2012) descreve-a como uma análise baseada em dados primários, podendo ser também de fontes estatísticas. Para Lakatos e Marconi (2001), a pesquisa documental tem como fonte de coleta das informações a restrição a documentos primários, podendo ser escritos ou não. Neste estudo, os dados foram coletados no *site* da BM&FBovespa, no Relatório de Referência do ano de 2013.

A pesquisa tem como público de estudo as 511 empresas listadas na BM&FBovespa no ano de 2013. Ressalta-se que o número total é de 512, mas uma empresa foi excluída por não divulgar as informações necessárias. Para identificar quais dessas empresas possuem mulheres como acionistas foi necessário verificar individualmente as composições acionárias, informações também divulgadas pela BM&FBovespa. Dessa forma, constatou-se que dessas 511 empresas, 75 têm em sua composição acionária mulheres.

Verificou-se ainda, pautado em Prosperare (2004), Boff (2008) e Grande (2008), quais destas empresas listadas na BM&FBovespa são empresas familiares. O critério para classificar empresas familiares segundo Boff (2008) foi extraído de uma pesquisa realizada por Oro (2006), que, via correio eletrônico questionou as empresas se teriam características familiares. Prosperare (2004) e Grande (2008) consideraram empresa familiar àquela que foi fundada por uma ou mais famílias e que participam na administração e/ou como proprietários.

Com base nestes critérios, tem-se assim uma população de 18 empresas familiares listadas na BM&FBovespa. Porém, em apenas seis delas há mulheres na composição acionária. São elas: Dimed S.A Distribuidora de Medicamentos (RS), Fertilizantes Heringer S.A. (ES), Grendene S.A. (CE), Indústrias Romi S.A. (SP), Profarma Distrib Prod Farmacêuticos S.A. (RJ) e Weg S.A. (SC). Portanto, três estão situadas na região Sudeste

(Espírito Santo, São Paulo e Rio de Janeiro), duas na região Sul (Rio Grande do Sul e Santa Catarina), e uma na região Nordeste (Ceará).

Para a coleta dos dados nos referidos relatórios, inicialmente foi elaborado um *constructo*, conforme apresentado no Quadro 1.

Quadro 1 – Constructo das categorias de análise

Categorias de análise	Definição operacional	Autores
Governança Corporativa	Conjunto de regras para melhorar relações entre stakeholders, tendo como princípio básicos: transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa.	Andrade (2013); Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (2014).
BM&FBovespa	É uma empresa que presta serviços e administra mercados de títulos, derivativos entre outros.	BM&FBovespa.
Empresas Familiares	É aquela que possui pelo menos duas gerações trabalhando juntas e membros da família com participação considerável nas ações.	Lanzana (1999 <i>apud</i> MACEDO, 2000); Netto Júnior (2003).
Perfil das Mulheres Empreendedoras	São criativas, ambiciosas, inovadoras, confiantes, dispostas à arriscar, normalmente com pouca experiência.	Betiol e Tonelli (1991); Machado (1999)

Fonte: Elaboração própria.

Os elementos apresentados no *constructo* do Quadro 1 foram determinados com base nos objetivos específicos da pesquisa, envolvendo: governança corporativa, BM&FBovespa, empresas familiares, perfil das mulheres empreendedoras.

Para coletar os dados foi necessário, primeiramente, acessar o *site* da BM&FBovespa, verificar no campo empresas listadas, individualmente, o formulário de cadastro para a coleta do endereço da sede, a composição acionária, a quantidade total de ações e de mulheres neste item, a classificação setorial de acordo com a BM&FBovespa (Bolsa, Bovespa nível 1, Bovespa nível 2, Mais, Novo mercado ou Soma) e a classificação do setor econômico. Para classificar as empresas em segmentos, a BM&FBovespa segue algumas características, conforme demonstrado no Quadro 2.

Quadro 2 – Classificação setorial da BM&FBovespa

	Novo mercado	Nível 2	Nível 1	Bovespa Mais	Tradicional
Características das ações emitidas	Somente ações ON	Ações ON e PN (com direitos adicionais)	Ações ON e PN (conforme legislação)	Somente ações ON	Ações ON e PN (conforme legislação)
Mínimo de ações em circulação (%)	25%	25%	25%	25% até o 7º ano de listagem	Não há regra
Composição do conselho	Mínimo 5 membros, dos quais 20% devem ser independentes com mandato unificado até 2 anos	Mínimo 5 membros, dos quais 20% devem ser independentes com mandato unificado até 2 anos	Mínimo 3 membros (conforme legislação)	Mínimo 3 membros (conforme legislação)	Mínimo 3 membros (conforme legislação)
Vedação à acumulação de cargos	Presidente do conselho e diretor presidente ou principal executivo pela mesma pessoa	Presidente do conselho e diretor presidente ou principal executivo pela mesma pessoa	Presidente do conselho e diretor presidente ou principal executivo pela mesma pessoa	Não há regra	Não há regra
Obrigação do conselho de	Manifestação sobre qualquer oferta	Manifestação sobre qualquer oferta	Não há regra	Não há regra	Não há regra

administração	pública de aquisição de ações da companhia	pública de aquisição de ações da companhia			
Demonstrações financeiras	Traduzidas para o inglês	Traduzidas para o inglês	Conforme legislação	Conforme legislação	Conforme legislação

Fonte: BM&FBovespa (2014).

No Quadro 2 estão descritas algumas características desenvolvidas pela BM&FBovespa para classificar as empresas listadas. Percebe-se que há semelhanças em determinados critérios, como, o mínimo de ações em circulação ser 25%; e, a vedação à acumulação de cargos ser presidente do conselho e diretor presidente ou principal executivo pela mesma pessoa nos segmentos: Novo mercado, Nível 2 e Nível 1. Enquanto, nos segmentos Bovespa Mais e Tradicional, as semelhanças são: a composição no conselho que deve ter no mínimo 3 membros (conforme legislação); a vedação à acumulação de cargos que não possui regras, como também na obrigação do conselho de administração; e, as demonstrações financeiras que devem ser feitas de acordo com a legislação.

Tendo estes dados coletados, formulou-se uma planilha para verificar quais destas empresas com mulheres na composição acionária são empresas familiares. Para esta análise, utilizou-se a listagem dos estudos de Prosperare (2004), Boff (2008) e Grande (2008)..

Para análise dos dados coletados nos relatórios utilizou-se a técnica de análise de conteúdo. Para Bardin (2011), a análise do conteúdo é um aglomerado de instrumentos e processos metódicos, que se aplicam em situações diversificadas e buscam constantemente o aprimoramento. Esse procedimento é composto por três etapas, sendo elas, (i) pré-análise; (ii) exploração do material; e (iii) tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

Na pré-análise realizou-se a organização do material coletado, composta por leituras, visualizações de documentos, desenvolvimento de objetivos e de indicadores. Na exploração do material, o objetivo foi definir, descrever e compreender os dados coletados. E, no tratamento dos resultados, inferência e interpretação, destacaram-se os dados para a análise, através da codificação e categorização dos mesmos, facilitando a interpretação.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção faz-se a descrição e análise dos resultados da pesquisa documental realizada no Relatório de Referência de 2013 da BM&FBovespa e em fontes sobre empresas familiares. O foco da análise é a composição de governança corporativa de empresas familiares, a fim de analisar a participação das mulheres em níveis estratégicos da governança corporativa dessas empresas.

Os dados foram coletados por meio de análise de informações contidas no *site* da BM&FBovespa. Dessa forma, identificou-se 512 empresas, porém, uma destas foi excluída por não conter as informações necessárias. Na Tabela 1, apresenta-se a quantidade de ações das empresas, separadas conforme a classificação de segmentos da BM&FBovespa.

Tabela 1 – Porte das empresas por segmento de mercado da BM&FBovespa

Segmentos da BM&FBovespa	Qtde de empresas	Média de ações	Mínimo de ações	Máximo de ações	Desvio padrão
Bolsa	250	870.229.061.896	51	210.197.643.696.260	13.294.996.902.733
Bovespa Nível 1	31	1.354.141.359	10.000.000	8.584.720.115	2.167.894.496
Bovespa Nível 2	22	922.813.890	28.596.123	7.600.840.325	1.790.997.515
Mais	9	214.706.121	547.945	1.673.166.705	548.134.045
Novo Mercado	134	395.627.075	29.348.029	3.236.016.790	572.307.218
Soma	65	1.156.290.700	1	572.307.218	6.081.448.965
Total	511	426.124.561.723	1	210.197.643.696.260	9.290.802.819.619

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 1 verifica-se que a maior parte das empresas listadas está classificada com o segmento Bolsa, e é nesta classificação que está a empresa que possui o maior número de ações, com 210.197.643.696260; seguida da Bovespa nível 1, com 8.584.720.115 ações; e da Bovespa nível 2, com 7.600.840.325 ações. Com o menor número de ações há uma empresa, com apenas uma ação, classificada no segmento Soma, em seguida tem-se uma empresa com 51 ações, listada no segmento Bolsa e outra com 547.945 ações, no segmento Mais. Este último segmento também possui menor número de empresas, contendo apenas nove na composição do grupo.

Para identificar se estas empresas adotam a governança corporativa, foi necessário verificar no *site* da BM&FBovespa, em soluções para empresas, visibilidade empresarial, e após, em selos de governança corporativa, neste que assegura o selo de governança corporativa das empresas que estão classificadas nos segmentos da BM&FBovespa. Pelas informações sobre governança corporativa, tem a situação apresentada na Tabela 2.

Tabela 2 – Índice de ações com governança corporativa por segmento da BM&FBovespa

	Quantidade de empresas	Participação na Governança Corporativa(%)	Média de ações
Bolsa	1	0,11	11.764.889
Bovespa Nível 1	26	29,89	1.579.751.715
Bovespa Nível 2	20	4,34	997.228.224
Novo Mercado	126	65,66	382.575.599
Total	173	100	742.830.107

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se na Tabela 2 os dados obtidos a partir do site da BM&FBovespa, em ações, índice de ações com governança corporativa diferenciada (IGC), carteira do dia. Portanto, estes dados demonstrados são referentes a data da pesquisa (04/07/2014), sendo alterados diariamente de acordo com ações de cada uma das empresas listadas. O índice de ações com governança corporativa diferenciada tem a função de mensurar o desempenho da carteira de ações das empresas listadas nos níveis de governança corporativa (BM&FBOVESPA, 2014).

Nota-se que 173 empresas estão presentes neste índice, representando 100% da participação corporativa, sendo que a maior parte está classificada no segmento Novo mercado, com 65,66% de participação, na data da pesquisa, enquanto o segmento Bolsa possui apenas uma empresa, com 0,11%. A média de ações é maior no segmento Bovespa nível 2, com 1.579.751.715 ações.

No total de 511 empresas foram encontradas, segundo dados do quadro de posição acionária, 75 empresas que possuem mulheres na composição das ações, conforme Tabela 3.

Tabela 3 – Empresas com mulheres na composição acionária por segmento de mercado da BM&FBovespa

Segmentos da BM&FBovespa	Qtde de empresas	Média de ações	% de Mulheres (Média)
Bolsa	34	341.881	14,67
Bovespa Nível 1	5	1.396.376.715	8,77
Bovespa Nível 2	6	288.223.171	5,16
Mais	1	1.673.166.705	2,06
Novo Mercado	26	273.341.491	7,86
Soma	3	2.635.993	37,58

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se na Tabela 3 a porcentagem média de mulheres na composição acionária das empresas listadas na BM&FBovespa, sendo que as empresas foram agrupadas de acordo com os segmentos da BM&FBovespa. Percebe-se que a maior porcentagem encontrada está no segmento Soma, com 37,58% em média de mulheres, enquanto o menor valor encontrado é de 2,06%, no segmento Mais, contando com apenas uma empresa, contudo, esta possui a maior média de ações, com 1.673.166.705.

Estes dados foram levantados em vista do objetivo específico que busca verificar quantas mulheres integram o conselho de administração proporcionalmente em cada empresa, classificadas de acordo com os segmentos da BM&FBovespa. Outra forma de analisar a participação das mulheres nas empresas listadas na BM&FBovespa é utilizando o critério por setor econômico, conforme demonstrado na Tabela 4..

Tabela 4 – Empresas com mulheres na composição acionária por setor econômico

Setor econômico	Quantidade de empresas	Média de mulheres nas empresas (%)
Utilidade Pública	2	0,22
Telecomunicações	1	2,06
Consumo não Cíclico	10	5,47
Construção e Transporte	10	6,29
Consumo Cíclico	18	13,86
Financeiro e Outros	15	14,57
Materiais Básicos	9	15,46
Bens Industriais	9	16,32
Tecnologia da Informação	1	18,84
Total	75	10,34

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 4 tem-se a participação das mulheres nas empresas, agrupadas por setor econômico. De acordo com a BM&FBovespa, a classificação das empresas por setor econômico foi possível por meio da análise dos produtos e serviços que mais contribuem na formação da receita de cada empresa.

Dessa forma, verifica-se que o setor que possui maior quantidade de empresas é o consumo cíclico, que envolve os subsetores de mídia; tecidos, vestuários e calçados; utilidades domésticas; comércio e; diversos. Dentre essas 18 empresas, 9 são do subsetor de tecidos, vestuários e calçados. Depreende-se que há grande relação desses setores com as mulheres, que possivelmente são maioria no consumo final.

Uma análise interessante é na percepção de que a maior participação feminina está no setor da tecnologia da informação, em computadores e equipamentos, especificamente, na empresa Positivo Informática S.A., com 18,84% da composição acionária.

Para verificar quais as regiões que possuem maior média de mulheres na composição acionária, elaborou-se a Tabela 5.

Tabela 5 – Empresas com mulheres na composição acionária por localização geográfica

Localização geográfica	Estado	Quantidade de empresas	Média de mulheres nas empresas (%)
Nordeste	Ceará	1	19,41
	Rio Grande do Norte	1	20,91
Sudeste	Espírito Santo	1	8,07
	Minas Gerais	6	9,34
	Rio de Janeiro	11	13,96
	São Paulo	37	11,58
Sul	Paraná	3	12,44
	Rio Grande do Sul	8	6,60
	Santa Catarina	7	16,64

Fonte: Dados da pesquisa.

Pelo exposto na Tabela 5, verifica-se a localização geográfica das empresas listadas na BM&FBovespa com mulheres na composição acionária da empresa. Nota-se que a região que possui maior número de empresas é a região Sudeste. Em seguida, tem-se a região Sul, com 18 empresas. Por fim, tem-se a região Nordeste com apenas 2 empresas.

Com base nas análises apresentadas nas Tabelas 3, 4 e 5, vislumbrou-se atender o objetivo específico que busca caracterizar as empresas que possuem mulheres no conselho de

administração, conforme descrições de segmentos da BM&FBovespa, setor econômico, localização geográfica.

Dentre as 511 empresas listadas na BM&FBovespa, apenas 18 foram identificadas familiares, de acordo com Prosperare (2004), Boff (2008), Grande (2008), conforme destacado na Tabela 6.

Tabela 6 - Empresas familiares listadas na BM&F

Nome da empresa	Segmento de mercado da BM&FBovespa	Setor econômico de atuação	Localização geográfica	Quantidade de ações
Dimed S.A. Distribuidora de Medicamentos	Bolsa	Consumo não Cíclico	Sul	4.565.575
Eucatex S.A. Indústria e Comércio	Bovespa Nível 1	Materiais Básicos	Sudeste	92.619.256
Fertilizantes Heringer S.A.	Novo Mercado	Materiais Básicos	Sudeste	48.471.407
Gerda S.A.	Bovespa Nível 1	Materiais Básicos	Sudeste	1.719.658.728
Grendene S.A.	Novo Mercado	Consumo Cíclico	Nordeste	300.720.000
Indústrias Romi S.A.	Novo Mercado	Bens Industriais	Sudeste	71.757.647
Itautec S.A.	Bolsa	Tecnologia da Informação	Sudeste	11.199.367
Jbs S.A.	Novo Mercado	Consumo não Cíclico	Sudeste	2.943.644.008
Klabin S.A.	Bovespa Nível 2	Materiais Básicos	Sudeste	4.729.789.535
Localiza Rent a Car S.A.	Novo Mercado	Diversos	Sudeste	211.793.400
Marcopolo S.A.	Bovespa Nível 2	Bens Industriais	Sul	896.900.084
Natura Cosméticos S.A.	Novo Mercado	Consumo não Cíclico	Sudeste	431.239.264
Profarma Distrib Prod Farmacêuticos S.A.	Novo Mercado	Consumo não Cíclico	Sudeste	33.208.341
Randon S.A. Implementos e Participações	Bovespa Nível 1	Bens Industriais	Sul	304.731.816
Santher Fab de Papel Sta Therezinha S.A.	Bolsa	Materiais Básicos	Sudeste	16.918
Cia Siderúrgica Nacional	Bolsa	Materiais Básicos	Sudeste	1.457.970.108
Suzano Papel e Celulose S.A.	Bovespa Nível 1	Materiais Básicos	Nordeste	1.107.738.677
Weg S.A.	Novo Mercado	Bens Industriais	Sul	807.176.538

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 6 apresentam-se informações sobre as empresas familiares identificadas na pesquisa, sendo divulgado sua razão social, segmentos de mercado da BM&FBovespa, setor econômico de atuação, localização geográfica e quantidade de ações.

No que concerne ao segmento de mercado da BM&FBovespa, observa-se que o segmento que possui maior número de empresas é no Novo mercado, com 8, seguido do segmento Bolsa, com 5, Bovespa nível 1, com 4, e Bovespa nível 2, com 2 empresas.

Os setores econômicos de atuação das empresas familiares são: bens industriais, com 4 empresas, sendo máquinas, equipamentos e material de transporte; consumo cíclico, com 1 empresa, no subsetor de tecidos, vestuário e calçados; consumo não cíclico, com 4 empresas, sendo nos subsetores de comércio e distribuição, produtos de uso pessoal e de limpeza e alimentos processados; no setor de diversos há apenas uma empresa, no segmento de aluguel de carros; em materiais básicos, tem-se 7 empresas, nos subsetores de madeira e papel, químicos, e, siderúrgica e metalúrgica; e, em tecnologia da informação, com apenas uma empresa, no segmento de computadores e equipamentos.

As regiões encontradas foram as seguintes: Sudeste com 12 empresas, 8 destas localizadas no estado de São Paulo, 2 no Rio de Janeiro, 1 no Espírito Santo e 1 em Minas Gerais. Enquanto a região Sul possui 4 empresas, 3 no Rio Grande do Sul e 1 em Santa Catarina. Na região Nordeste, encontrou-se apenas 2 empresas familiares, uma localizada na

Bahia e outra no Ceará.

O maior número de ações está na empresa familiar Klabin S.A., com 4.729.789.535 ações, enquanto o menor número está na empresa Santher Fab. de Papel Sta Terezinha S.A., com 16.918 ações, número bem abaixo da média, que ficou em 842.955.593 ações.

Com estas informações identificou-se a composição do conselho de administração nas empresas familiares listadas na BM&FBovespa, satisfazendo assim, um dos objetivos específicos da presente pesquisa.

Dentre as 18 empresas identificadas como familiares, apenas seis possuem mulheres na composição acionária, conforme demonstrado na Tabela 7.

Tabela 7 - Empresas familiares com mulheres na composição acionária

Nome das empresas	Segmento de mercado	Quantidade total de ações	% Mulheres nas ações
Dimed S.A. Distribuidora de Medicamentos	Bolsa	4.565.575	19,54
Fertilizantes Heringer S.A.	Novo mercado	48.471.407	8,07
Grendene S.A.	Novo mercado	300.720.000	19,41
Indústrias Romi S.A.	Novo mercado	71.757.647	3,57
Profarma Distrib Prod Farmacêuticos S.A.	Novo mercado	33.208.341	0,50
Weg S.A.	Novo mercado	807.176.538	1,10

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 7 são apresentadas algumas características das empresas familiares listadas na BM&FBovespa com mulheres na composição acionária. Em sua maioria, são empresas do segmento de Novo mercado, do qual cinco destas fazem parte, e apenas uma está classificada como Bolsa.

Também analisa-se a quantidade de ações de cada uma destas empresas, sendo que a Dimed S.A. Distribuidora de Medicamentos possui menor número de ações, com 4.565.575, porém, a maior participação de mulheres na composição acionária. Por sua vez, a Weg S.A. tem o maior número de ações, com 807.176.538 ações, mas, um baixo número de mulheres na composição, representando apenas 1,10%, percentual maior apenas do que a Profarma Distrib. Prod. Farmacêuticos S.A., que possui 0,50% de mulheres.

Para analisar a localização geográfica e o segmento econômico das empresas familiares com participação feminina nas ações, elaborou-se a Tabela 8.

Tabela 8 – Segmento econômico por empresas familiares com mulheres na composição acionária

Nome das empresas	% Mulheres	Subsetor econômico	Segmento	Localização	Região
Dimed S.A. Distribuidora de Medicamentos	19,54	Comércio e Distribuição	Medicamentos	Eldorado do Sul/RS	Sul
Fertilizantes Heringer S.A.	8,07	Químicos	Fertilizantes e Defensivos	Viana/ES	Sudeste
Grendene S.A.	19,41	Tecidos, Vestuário e Calçados	Calçados	Sobral/CE	Nordeste
Indústrias Romi S.A.	3,57	Máquinas e Equipamentos	Máq. e Equip. Industriais	Santa Bárbara D'Oeste/SP	Sudeste
Profarma Distrib Prod Farmacêuticos S.A.	0,50	Comércio e Distribuição	Medicamentos	Rio de Janeiro/RJ	Sudeste
Weg S.A.	1,10	Máquinas e Equipamentos	Motores, Compressores e Outros	Jaraguá do Sul/SC	Sul

Fonte: Dados da pesquisa.

Seguindo as informações da Tabela 8, verifica-se que a empresa que possui maior participação das mulheres é a Dimed S.A. Distribuidora de Medicamentos, com 19,54%, do subsetor econômico de comércio e distribuição, no segmento de medicamentos, com a sede

localizada em Eldorado do Sul/RS, na região Sul do Brasil. Enquanto, a Profarma Distrib. Prod. Farmacêuticos S.A. tem o menor percentual de mulheres na composição acionária, com apenas 0,50% das ações, também pertencente ao subsetor de comércio e distribuição de medicamentos, mas está localizada no Rio de Janeiro/RJ, região Sudeste.

Percebe-se que cada empresa pertence a municípios e estados diferentes, porém, todos localizados nas regiões Sul, Sudeste e Nordeste, sendo o Sudeste com três empresas, o Sul com duas e o Nordeste com uma empresa. É possível observar também, que apenas dois setores se repetem, comércio e distribuição, com duas empresas no segmento de medicamentos e máquinas e equipamentos, com duas empresas, sendo uma no segmento de máquinas e equipamentos industriais e outra de motores, compressores e outros.

5 CONCLUSÕES

Este estudo oportunizou aprofundar conhecimentos sobre conceitos de empresas familiares, governança corporativa e o perfil empreendedor. De modo mais específico, focalizou-se a presença das mulheres no ambiente profissional, com destaque para suas características e seu desenvolvimento para atingir os cargos de gestão estratégica na governança corporativa das empresas familiares pesquisadas.

Foram apresentados dados sobre a composição acionária das empresas listadas na BM&FBovespa, como a quantidade média, máxima e mínima de ações encontradas. Também apontou-se os segmentos de mercado de acordo com a BM&FBovespa, demonstrando suas características mais relevantes para tal classificação.

Algumas informações e análises desta pesquisa destacam princípios básicos da governança corporativa, que devem ser seguidas corretamente pelas empresas. Para melhorar a confiança dos acionistas e interessados nas empresas listadas na BM&FBovespa, foi criado um certificado de governança corporativa e um índice diário sobre as participações dessas empresas. Neste aspecto, tem-se um total de 126 empresas participantes.

As empresas familiares listadas na BM&FBovespa, com participação feminina nas ações, resultou em uma quantidade ainda menor, sendo que foram encontradas apenas seis empresas com essas características, e, uma média de 8,70% de mulheres na composição acionária. Denota-se que é pequena a presença feminina nas ações das empresas, e muitas vezes, para estarem neste meio, elas precisam ser da família que fundou a organização, porém, não foi possível localizar esta informação.

A participação feminina, em geral, ficou com uma média de 11,91% em cada uma dessas empresas. Porém, o menor percentual encontrado foi de 0,06%, na empresa Hypermarchas S.A., com um total de 632.100.787 ações, correspondendo a 379.260 ações com mulheres. Encontrou-se na empresa Nordon Indústrias Metalúrgicas S.A. o maior percentual de mulheres na composição acionária, sendo 66,66% de 6.621.486.930, ou seja, 4.413.883.188 ações estão em mãos femininas.

A mulher está cada vez mais presente no ambiente organizacional, porém, verificando nos dados os percentuais de participação acionária encontrados, essa participação feminina ainda é pequena. O governo brasileiro estabeleceu algumas leis trabalhistas para auxiliar as mulheres no ambiente profissional, tentando igualar seus direitos e condições de trabalho, cedendo benefícios, como licença maternidade, estabilidade na empresa no período de gestão e após a licença maternidade, entre outros.

Algumas empresas também estão se adaptando para oferecer melhores condições de trabalho para as mulheres, como implantação de berçários/creches, horários flexíveis para gestantes e lactantes, percebendo que, com estes ajustes, a produtividade é maior. Dessa forma, as mulheres conseguem se inserir mais facilmente no mercado de trabalho e, certamente, conseguem desenvolver seu trabalho de modo mais empreendedor.

Com o propósito de analisar a participação das mulheres em níveis estratégicos da

governança corporativa de empresas familiares listadas na BM&FBovespa, a presente pesquisa foi concluída. No entanto, os resultados requerem parcimônia, em função da subjetividade na identificação das mulheres listadas na composição acionária, visto que os números contidos nesta pesquisa são apenas de empresas que divulgaram nomes de mulheres na composição, não sendo contabilizados, por exemplo, ações em tesouraria, ações de pessoas jurídicas. Outra limitação decorre da pesquisa ter sido baseada em artigos que citam empresas familiares, não sendo realizada a análise em todas as empresas listadas na BM&FBovespa.

Recomenda-se para futuras pesquisas explorar as limitações apresentadas, decorrentes da estratégia delineada nesta pesquisa. Outra técnica de coleta de dados pode contribuir para obter dados mais específicos sobre o perfil empreendedor feminino em empresas listadas na BM&FBovespa, como, a pesquisa de levantamento ou o estudo de caso. Uma base de dados que contenha mais características do quadro societário é outra alternativa de pesquisa.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Pedro Paulo. **Governança corporativa: o futuro das empresas**. São Paulo: PPTA Saúde - Logística em Saúde, 2013. Disponível em: <<http://www.pptasaude.com.br/site/us/arq/PPTA%20-%20GOVERNAN%C3%87A%20CORPORATIVA%20-%202013.pdf>>. Acesso em: 10 maio 2014.

ARRUDA, Maria Cecília Coutinho de. Relação empresa-família: o papel da mulher. **Revista de Administração de Empresas**, v. 36, n. 3, p. 06-13, 1996.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BERNHOFET, Renato. **Empresa familiar: sucessão profissionalizada ou sobrevivência comprometida**. 2. ed. São Paulo: Nobel, 1989.

BETIOL, Maria Irene Stocco; TONELLI, Maria José. A mulher executiva e suas relações de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 31, n. 4, p. 17-34, 1991.

BOFF, Marines Lucia. **Estratégias de legitimidade organizacional de Lindblom na evidenciação ambiental e social em relatórios da administração de empresas familiares**. 2007. 160 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Universidade Regional de Blumenau, Blumenau, 2008.

BOLSA DE MERCADORIAS E FUTURO DA BOLSA DE VALORES DE SÃO PAULO (BM&FBOVESPA). **Índice de ações com governança corporativa diferenciada - IGCX**. Disponível em: <<http://www.bmfbovespa.com.br/indices/ResumoIndice.aspx?Indice=IGC&Opcao=0&idioma=pt-br>>. Acesso em: 11 jul. 2014.

BOLSA DE MERCADORIAS E FUTURO DA BOLSA DE VALORES DE SÃO PAULO (BM&FBOVESPA). **O que a BM&FBovespa faz?** Disponível em: <<http://www.bmfbovespa.com.br/pt-br/intros/intro-sobre-a-bolsa.aspx?idioma=pt-br>>. Acesso em: 05 jul. 2014.

BOLSA DE MERCADORIAS E FUTURO DA BOLSA DE VALORES DE SÃO PAULO (BM&FBOVESPA). **O que são segmentos de listagem?** Disponível em: <<http://www.bmfbovespa.com.br/pt-br/servicos/solucoes-para-empresas/segmentos-de-listagem/o-que-sao-segmentos-de-listagem.aspx?Idioma=pt-br>>. Acesso em: 07 jul. 2014.

BOLSA DE MERCADORIAS E FUTURO DA BOLSA DE VALORES DE SÃO PAULO (BM&FBOVESPA). **Selos de governança corporativa: a marca do compromisso**. Disponível em: <<http://www.bmfbovespa.com.br/pt-br/servicos/solucoes-para-empresas/visibilidade-empresarial/selos.aspx?Idioma=pt-br>>. Acesso em: 07 jul. 2014.

- CARVALHO, Antonio Gledson. Governança corporativa no Brasil em perspectiva. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 37, n. 3, p. 19-32, 2002.
- COOPER, Donald R.; SCHINDLER, Pamela S. **Métodos de pesquisa em administração**. Tradução de Luciana de Oliveira Rocha; Revisão de Teniza da Silveira. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2008.
- DESCANIO, Denise; LUNARDELLI, Maria Cristina. Saúde e qualidade de vida na empresa familiar. *Revista de Psicologia*, v. 7, n. 1, p. 159-178, 2007.
- DOLABELA, Fernando. **Oficina do empreendedor**. São Paulo: Cultura, 1999.
- DONATTI, Livia. Empresa familiar: a empresa familiar em um âmbito global. **Caderno de Pesquisas em Administração**, v. 1, n. 1, p. 56-63, 1999.
- DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo na prática: mitos e verdades do empreendedor de sucesso**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.
- FLORES, Silvana Padilha. **A empresa familiar e o exercício de poder**. Caxias do Sul: EDUCS, 2001.
- FLORIANI, Oldoni Pedro; RODRIGUES, Leonel Cezar. **Sucessão empresarial: processo sucessório em empresas familiares**. Blumenau: Universidade Regional de Blumenau. Blumenau, 2000. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/eadonline/grupodepesquisa/publica%C3%A7%C3%B5es/leonel/10.pdf>>. Acesso em: 03 mar. 2014.
- GERICK, Kelin E.; DAVIS, John A.; HAMPTON, Marion McCollon; LANSBERG, Ivan. **De geração para geração: ciclos de vida das empresas familiares**. 2. ed. São Paulo: Negócios, 1997.
- GRANDE, Jefferson Fernando. **Mudanças das práticas de contabilidade gerencial na troca de geração que administra empresas familiares: aplicação da Análise de Discurso Crítica**. 2008. 223 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Universidade Regional de Blumenau, Blumenau, 2008.
- GRZYBOVSKI, Denise, BOSCARIN, Roberta; MIGOTT, Ava Maria Bellani. Estilo feminino de gestão em empresas familiares gaúchas. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 6, n. 2, p. 185-207, 2002.
- GUIZELINI, Marta Cristina. **A mulher no comando do mundo corporativo**. Monografia (Graduação em Administração de Empresas) - Faculdades Integradas do Brasil, Curitiba, 2008.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBGC). **Governança corporativa**. Disponível em: <<http://www.ibgc.org.br/inter.php?id=18161>>. Acesso em: 14 fev. 2014.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBGC). **Mulheres no conselho de administração**. 2009. Disponível em: <http://www.ibgc.org.br/userfiles/Pesquisa%20Mulheres%20no%20CA_ago2009.pdf>. Acesso em: 04 maio 2014.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica: técnicas de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- LEONE, Nilda M. de C. P. Guerra. **A empresa familiar brasileira e a opinião de seus dirigentes sobre o processo sucessório**. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdades Integradas Benett, 2005. Disponível em: <http://www.ti.usc.es/lugo-xiii-hispano-lusas/pdf/01 ESTRATEGIA/24_guerra.pdf>. Acesso em: 07 jul. 2014.

LETHBRIDGE, Eric. Governança corporativa. Revista do BNDES, 1997. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/revista/rev809.pdf>. Acesso em: 07 jul. 2014.

LODI, João Bosco. **O Fortalecimento da empresa familiar**. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1986.

LODI, João Bosco. **Sucessão e conflito na empresa familiar**. São Paulo: Pioneira, 1987.

MACEDO, Kátia Barbosa. Empresa familiar no Brasil: inserção e perspectivas no mercado globalizado. In: EnANPAD, 2000, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2000.

MACHADO, Hilka Vier. Tendências do comportamento gerencial da mulher empreendedora. In: EnANPAD, 1999, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 1999.

MALACRIDA, Mara Jane Contrera; YAMAMOTO, Marina Mitiyo. Governança corporativa: nível de evidenciação das informações e sua relação com a volatilidade das ações do Ibovespa. **Revista Contabilidade & Finanças**, Edição Comemorativa, p. 65-79, 2006.

MERHI, Danielle Quintanilha; SILVA JUNIOR, Annor da, SILVA, Priscilla de Oliveira Martins da; SILVA, Alfredo Rodrigues Leite da. Carreiras e processo sucessório na empresa familiar: uma análise à luz da teoria psicanalítica. In: EnANPAD, 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.

NETTO JÚNIOR, Ailton. **Empresas familiares e o processo sucessório**. 82f. 2003. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

OLIVEIRA, Gaspar. **O perfil da mulher empreendedora**. Disponível em: <<http://www.gasparoliveira.com.br/o-perfil-da-mulher-empreendedora/>>. Acesso em: 13 maio 2014.

PROSPERARE. Nos negócios e no empreendedorismo familiar. **Grandes empresas familiares brasileiras: uma análise da publicação valor 1000**. 2004. Disponível em: <http://www.prosperarebrasil.com.br/publicacao/Empresa_Familiar_Valor_1000.pdf>. Acesso em: 04 jul. 2014.

RIBEIRO, Aline Pardi. Governança corporativa em empresas familiares. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 17, n. 3409, 31 out., 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/22915>>. Acesso em: 18 jun. 2014.

RODRIGUES, Carlos Airton. **Governança corporativa em empresas familiares**. 2013. Disponível em: <<http://www.endeavor.org.br/artigos/gente-gestao/governanca-corporativa/governanca-corporativa-em-empresas-familiares>>. Acesso em: 18 jun. 2014.

SANTOS, Déborah C. Montinho; ALMEIDA, Ivana Carneiro. Estratégias adotadas por mulheres empreendedoras: estudo baseado na tipologia de Miles e Snow. In: XXIII Enangrad, 23., 2012, Bento Gonçalves. **Anais...** Rio Grande do Sul: Enangrad, 2012.

SOARES; José Joaquim. **Pesquisa científica**. 2012. Disponível em: <<http://pt.slideshare.net/costafranklin/pesquisa-cientfica>>. Acesso em: 04 jul. 2014.

VIDIGAL, Antonio Carlos. A sobrevivência da empresa familiar no Brasil. **Revista de Administração**, v. 35, n. 2, p. 66-71, 2000.

WINKLER, Carolina Andrea Gómez; MEDEIROS, Juliana. **Mulheres empreendedoras: uma questão de gênero?** Londrina, 2011. Disponível em: <<http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/GT%207%20-%20Carolina.pdf>>. Acesso em: 07 jul. 2014.